

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «СОШ № 29» г. Братска**

*«В начале большого пути»
2024-2025 учебный год*

.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	Стр.2-3
2. Цель и задачи Программы	Стр. 4
3. Ролевые модели наставничества	Стр.5
4. Индивидуальные планы развития наставляемых	Стр. 6-12

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 29» г. Братска на 2024-2025 учебный год отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

Наставничество в современной школе реализуется через различные формы, в том числе и нетрадиционные, заимствованные из бизнеса. Применение зарубежных методик целиком или только их элементов сделает процесс овладения профессией педагога более креативным, мотивирующим.

Шедоунг (метод теневого повтора)— молодой специалист ничего не делает, не комментирует происходящее, не задает вопросы и вообще практически не вмешивается в учебный процесс, а только наблюдает за работой более опытного учителя. Метод используется комплексно с другими технологиями обучения для введения в курс дела молодого педагога, который должен быть очень мотивированным.

Баддинг («неформальное наставничество») – работа в паре, метод обучения, основанный на равноправных, порой дружественных отношениях. Наставляемый ежедневно общается только с куратором. Двое коллег, которые находятся на приблизительно одинаковой ступени карьерной лестницы, обучают друг друга.

Секондмент («командирование») - временный перевод молодого специалиста к другому наставнику для обретения им новых навыков. Такая «командировка» может длиться неделю и больше. Внутренний секондмент, возможен в больших школах города.

Стажировка обычно проводится с различными целями:

- освоение новых методов и технологий обучения;
- развитие профессиональных компетенций;
- улучшение взаимодействия между коллегами;
- участие в разработке новых методических мероприятий и продуктов и т. д.

Скаффолдинг - взаимодействие преподавателя (наставника) и обучаемого по решению проблем или задач. Основным показателем скаффолдинга является «угасающая помощь» со стороны наставника, т.е. уменьшение помощи, пока обучаемый не станет совершенно самостоятельным.

Стратегия скаффолдинга сложна для применения в школе из-за недостаточной компетентности как молодых специалистов, так иногда и самих наставников.

Коучинг- («тренировка») эффективная, апробированная на практике система развивающего взаимодействия между наставником и наставляемым.

Менторинг- (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет). Отличительной чертой подхода mentoring является то, что менти (сотрудник) не находится в прямом подчинении у своего ментора, т. е. ментор не является руководителем сотрудника

менти. Данный метод из числа вышеописанных, в наибольшей степени, имеет отношение к наставничеству. Если посмотреть, как данный термин применяется в образовании, то менторство понимается как личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно.

Наставничество приносит мощные выгоды образованию: успешное удерживание педагогов, повышение качества педагогического процесса, улучшение деловых отношений в педагогическом коллективе, и может осуществляться в различных формах (научно-исследовательская работа, обучение по собственной программе, участие в конференциях и семинарах, командировки с целью обмена опытом и т.д.). Чем меньше теории, чем разнообразнее формы работы, чем теснее межличностный контакт, чем глубже анализ сильных и слабых сторон наставляемого, тем выше результат его педагогической деятельности.

Наставник, передавая опыт, сам развивается творчески, намечает для себя новые перспективы в своей деятельности, самосовершенствуется, учась у молодых коллег.

1.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ



2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	– «опытный учитель– молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Директор - ученик	– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; – «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Директор – молодой специалист	– «успешный профессионал – молодой специалист» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет возможности и перспективы конкретного места работы; – «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3.ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Проект «Детское наставничество»

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс наставляемого 9 класс

Ф.И.О. и должность наставника ученик 11 класса

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2024 г. по «20» мая 2025 г.

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		Наставники изучили теоретический материал, продумали и описали проект.		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика/студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения.		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке, тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты Составлен ИОМ ученика		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе занято ____ место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ... https://obrbratsk.ru/cro/det-konk/		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на школьной НПК		Доклад представлен на школьной НПК		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие.		Проведен квест по формированию финансовой грамотности		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Братске		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Проект: «Учитель –учитель»

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Мартюшова Татьяна Андреевна

Ф.И.О. и должность наставника Леонтьева Антонина Яковлевна, учитель начальных классов, высшая квалификационная категория

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2024 г. по «07» июня 2025 г.

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Составить индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при		Соблюдаются правила безопасности		

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
	выполнении своих должностных обязанностей		при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Организовать посещение уроков учителей начальных классов		Посещает уроки по вторникам		
2.9.	Составить расписание уроков, которые проводит наставляемый		Проводит уроки по вторникам согласно расписанию		
2.10.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 7-10 лет		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога: SMART-целеполагание, составление технологической карты урока.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности.		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями: подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность.		Совместно с наставником подготовлены и проведено 2 родительских собрания, 2 мероприятия с родителями.		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность учителя (эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание документов, регулирующих деятельность учителя.		

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; самоанализ урока, составление ИОМ учителя)		Составлены по 3 технологические карты всех уроков; проведен самоанализ 5 уроков, составлен ИОМ учителя		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности		Изучены проекты ОО коллег		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены, спланирована деятельность по организации платного танцевального кружка		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены технологическая карта урока, рабочие программы для предметов начальной школы.		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		Вступление в школу молодого педагога		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Успешно разрешаются смоделированные конфликтные ситуации.		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Применение образовательных инноваций при проведении уроков, создание методической копилки		
3.13	Подготовить консультацию для родителей		Подготовлена к публикации статья «...»		

Проект: «Директор - ученик»

Форма наставничества: «Директор – ученик». **Ролевая модель:** «Директор-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого: Лавров Евгений 5 класс, Молчанова Дарья 6 класс, Яцев Никита 7 класс

Ф.И.О. и должность наставника Большакова Людмила Викторовна, директор, учитель русского языка и литературы

Срок осуществления плана: с «01» сентября2024 г. по «30» мая2025 г.

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником (Приложение 1)		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Составлен ИОМ учеников		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе Опросника мотивационных особенностей, Опросника психического благополучия осуществлена оценка личностного потенциала каждого ученика		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		На основании рекомендаций https://kids-mba.ru/planirovanie_dlya_shcolnikov составлены планы по саморазвитию на 2025 год		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		На основании изученного онлайн-курса https://online.kids-mba.ru/lider сформированы способности публичной презентации	Представлен проект «Моя будущая профессия»	Лавров – 4 Молчанова - 4 Яцев - 5
2.5.	Повысить успеваемость по дисциплинам «математика», «английский язык», «русский язык»		Получены четвертные и годовые оценки не ниже «5»		
2.6.	Принимать участие в конкурсах различного уровня		Приняли участие во всех конкурсах муниципального уровня в своей возрастной группе https://obrbratsk.ru/cro/det-konk/		

2.7.	Посещать театральный кружок, секцию по самбо, по волейболу		Кружок посещают, участвуют в спарингах, соревнованиях, театральных постановках		
2.8.	Изучить положение о премии Губернатора Иркутской области		Изучены критерии на получение премии, ознакомлены родители учащихся.		
2.9.	Составить ИОМ по достижению критериев на получение премии Губернатора иркутской области		Составлен индивидуальный образовательный маршрут на 3 года для каждого наставляемого по достижению критериев		

Входная анкета для формирования группы наставляемых

1. Испытываете ли вы трудности в обучении? Как вы с этим справляетесь?
 - 1) Испытываю трудности в обучении
 - 2) Испытываю трудности, но самостоятельно разбираюсь в материале
 - 3) Не испытываю трудностей
2. Как вы восполняете пробелы в знаниях?
 - 1) Никак, надеюсь, что потом догоню
 - 2) Помогают репетиторы
 - 3) Сам ищу материалы в интернете
 - 4) Помогают онлайн курсы/вебинары
 - 5) Прошу учителя-предметника о помощи
 - 6) Прошу сверстников о помощи
 - 7) Помогают родители
 - 8) Другое
3. Хотели бы вы, чтобы в школе появились дополнительные занятия, на которых старшеклассники объясняли бы трудный материал?
 - 1) Да, я ходил(а) бы на такие занятия
 - 2) Да, считаю, это будет полезно
 - 3) Нет, считаю, это бесполезно
 - 4) Нет времени посещать такие занятия
4. Какие основные проблемы и трудности в обучении вы бы выделили?
 - 1) Я не могу организовать себя
 - 2) Очень большая нагрузка в школе, много домашних заданий
 - 3) Некоторые учителя объясняют недостаточно понятно
 - 4) Я часто не высыпаюсь, поэтому не могу сосредоточиться на уроке
 - 5) Периодически болею, потом сложно догонять
 - 6) Трудно сдать долги
 - 7) Другие причины

Итоговая анкета для наставляемых

1. Оцените наши занятия по шкале от 1 до 5.

1) 5	4) 2
2) 4	5) 1
3) 3	
2. Был ли вам полезен тот материал, который мы с вами разобрали?
 - 1) Да
 - 2) Нет
3. Нужно ли продолжить этот проект в будущем?
 - 1) Да
 - 2) Не знаю
 - 3) Нет

Не относись к наставнику как к Богу.
В образовании нет места чудесам.
Учитель лишь укажет вам дорогу,
А вот пройти по ней ты можешь только
сам.

ДмитрийЭйт

Должен ли директор школы быть наставником для молодых педагогов?

Для меня ответ очевиден: истинный руководитель — хороший наставник.

Система наставничества — это эффективный инструмент, чтобы ускорить адаптацию новичков и развить своих сотрудников.

Адаптация, развитие, мотивация молодых коллег — это не только осознанная обязанность, привычная практика, но и хороший задел для формирования команды.

Задачи наставничества связаны не столько с профессиональным развитием и введением в новую должность, сколько в психологической помощи. Адаптация предполагает неформальные, дружеские отношения в паре «наставник» (директор)— «наставляемый». Самые лучшие результаты достигаются наставниками, которые сумели создать особый эмоциональный фон для новичка, добились его доверия и наладили с ним постоянный контакт.

В этом плане руководитель зачастую сталкивается с некоторыми проблемами.

Во-первых, ограничение во времени, чтобы заниматься воспитанием только одного сотрудника.

Во-вторых, конфликт статусов «директор»/ «друг», препятствует выстраиванию действительно доверительных отношений.

1) Молодому педагогу, допустившему какую-то ошибку в работе, легче обсудить ситуацию с коллегой, чем с директором, который в силу своих прямых обязанностей должен наказывать подчиненных за их ошибки. Скорее всего, опасаясь негативных последствий, подчиненный-новичок постарается закамуфлировать, скрыть такую ошибку от руководителя, обсудив пути решения проблемы с кем-то из коллег, не обладающих возможностями карать.

2) Существует риск перевода служебных отношений руководителя с подчиненным в тесно дружеские, и могут быть встречены в штыки коллективом, который воспримет их как «неуставные отношения».

Конфликт статусов в некоторых случаях ведут к законодательному запрещению, например, в законодательстве Великобритании о государственной службе установлен прямой запрет руководителям быть наставниками.

Правительство России рассматривает в настоящее время возможности дальнейшего реформирования государственной гражданской службы и, в числе прочих изменений, обсуждает возможность появления на федеральной государственной гражданской службе отдельной должности «референт-наставник».

Финальную точку в споре о том, может ли и должен ли руководитель быть наставником для своих подчиненных, скорее всего, поставит законодатель.

Работа наставника строится не только с молодыми сотрудниками, но и с коллегами, которые хотят расти профессионально, учениками

Польза наставничества очевидна



НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- 1) быстрее проходит адаптацию
- 2) испытывает меньше стресса, т. к. чувствует поддержку
- 3) видит четкие цели для развития
- 4) растет как специалист
- 5) видит пример для подражания в профессиональной сфере



НАСТАВНИК

- 1) сам учится, обучая другого
- 2) создает свою команду
- 3) развивает свою самостоятельность, повышается ответственность за другого
- 4) материальная мотивация



- 1) стабильность педагогического коллектива
- 2) повышение уровня профессионализма педагогов
- 3) создание здоровой конкуренции среди педагогов
- 4) создание атмосферы творческого поиска

Хороший наставник

I. Устанавливает контакт

Цель: создание доверительных отношений, установление эмоциональной связи, снятие напряжения.

1. Обращение по имени.
2. Установление зрительного контакта.
3. Искренний интерес к собеседнику.
4. Разумное использование мимики и жестов.

II. Задает вопросы

Цель: проявление интереса к стажёру.

Помнить! Слишком частые, неуместные вопросы могут быть неприятны и молодой коллега закроется

Закрытые вопросы — на которые можно ответить только да или нет;

- ✓ Тебе понятна структура урока в соответствии с требованиями ФГОС?
- ✓ Тебе все понятно в работе?

Открытые вопросы — на которые трудно ответить кратко, они требуют объяснения, мыслительной работы.

- ✓ Планирование какого этапа урока вызывает у тебя затруднения?
- ✓ Что у тебя получается хорошо? (За что ты можешь себя похвалить?)

III. Умеет слушать

Цель: демонстрация умения всеобъемлющего слушания — восприятие эмоций и невербальных проявлений собеседника.

Наставляемый почувствует себя более уверенно, а наставник лучше поймёт его проблемы.

IV. Дает обратную связь

Подкрепляющая	Корректирующая
Наставник хвалит, чтобы закрепить успех	Обозначаются «зоны роста»
Цель: демонстрация внимания: наставник видит динамику развития наставляемого	Цель: корректировка траектории развития наставляемого
Элементы беседы: 1) Назвать удачные моменты в организации учебно-воспитательного процесса; 2) Положительные результаты в работе; 3) Спланировать положительные ожидания от работы в будущем – мотивация на улучшение достижений.	Элементы беседы: 1) Назвать удачные моменты в организации учебно-воспитательного процесса; 2) Обозначить ситуации, требующие корректировки; 3) Спланировать исправление ситуации; 4) Спроектировать последствия повторения ситуации

Регулярная обратная связь показывает эффективность в работе, если наставник дает четкие и понятные, объективные и своевременные рекомендации.

Ошибки наставника при обратной связи

1. Поверхностная обратная связь
2. Снисходительность («У тебя, конечно, еще мало опыта пока, поэтому и не получилось, научись!»)
3. Риторические вопросы («Как можно этого не знать?!»).
4. Неуместное сравнение с другими. («Почему другие могут, а ты-нет?!»)
5. Предлагает свои варианты разрешения ситуации («В следующий раз сделай вот так!»)

V. Передает свои знания

Наставнику важно уметь структурировано и понятно доносить информацию, которой он владеет.

Существует «проклятие знания» — феномен, при котором человеку, более информированному, сложно рассмотреть какую-либо ситуацию с точки зрения менее информированного человека. В итоге наставник говорит непонятными терминами, пропускает важные блоки информации, а наставляемый боится признаться, что ему непонятно.

Чтобы преодолеть «проклятие знания», наставнику нужно приводить простые примеры, расшифровывать сложные термины и вставать на место стажёра, например, вспоминать себя в начале пути.

Кто может стать наставником прямо сейчас

Если вам нужно найти наставников прямо сейчас и нет времени их полноценно подготавливать, можно пока что назначить наиболее подходящих для этой задачи сотрудников, а позже их развивать и готовить новых.

Для роли наставника лучше всего подходят работники, у которых большой опыт работы, высокий уровень лояльности в компании и есть искреннее желание вкладываться в человека.

Однако это только временная мера. Наставничество может приносить максимальные результаты: снижение затрат на наём, выход новичков на рабочие показатели в короткие сроки и др. Для этого нужно обучить наставников специальным знаниям и техникам, таким как:

1. Принципы обучения взрослых — чтобы стажёр лучше схватывал новый материал.
2. Знание этапов лестницы обучения и эмпирического цикла Колба — для качественной оценки компетенций стажёра.
3. Способы передачи опыта — для быстрого обучения.
4. Методика постановки целей SMART — чтобы наставник не требовал от стажёра невозможного, а планомерно его развивал и выводил на рабочие показатели.

<https://www.ispringacademy.ru/courses/project-management/mentoring>

Обучающий курс «НАСТАВНИЧЕСТВО И СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ»